

松戸市特定事業主行動計画



平成 27 年 4 月

松 戸 市

目次

第1章 総論

- 1 計画策定の背景と目的 _____ 1
- 2 計画期間等 _____ 2

第2章 今までの取り組み状況

- 1 松戸市特定事業主行動計画の実施状況 _____ 3
- 2 制度改正の状況 _____ 4
- 3 休暇の取得状況 _____ 5

第3章 これからの取り組み内容

- 1 両立支援制度の整備 _____ 7
- 2 両立支援制度の周知徹底 _____ 8
- 3 子育てしやすい就業環境の整備 _____ 9
- 4 子育て中の職員を温かく支援する意識の醸成 _____ 11

第1章 総論

1 計画策定の背景と目的

平成15年7月に次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境を整えるために「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。これを受けて松戸市では、自らの職員の子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に取り組むことを目的とした松戸市特定事業主行動計画(平成17年度～平成26年度)を策定し推進してきたところです。

このたび「次世代育成支援対策推進法」の有効期限が10年間延長されたことから、松戸市においても次世代育成支援対策の取り組みを引き続き推進していくため、新たな松戸市特定事業主行動計画の前期計画(平成27年度～平成31年度)を策定しました。

この計画を推進することで、仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を図るとともに、職員の仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化により市民サービスのより一層の向上にも資することとなるものと期待するものです。

<次世代育成支援対策推進法とは>

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主(一定規模の民間企業や地方公共団体の職場)など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくため策定されました。

<松戸市特定事業主行動計画とは>

松戸市が、職員を雇用する事業主として、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する施策を記載した行動計画です。

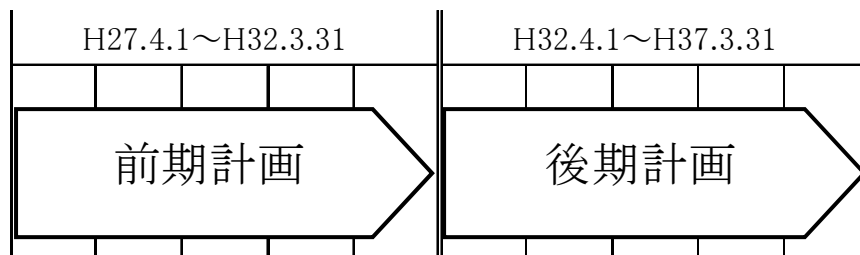
計画期間:平成27年度～平成36年度

- ┌ 前期計画(平成27年度～平成31年度)
- └ 後期計画(平成32年度～平成36年度)

2 計画期間等

- (1) 行動計画の期間は、平成 27 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日までの 10 年間とします。
- (2) 平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間を前期行動計画期間とし、平成 32 年度から平成 36 年度までを後期行動計画期間とします。
- (3) 必要に応じて、職員アンケート調査による評価を含めたマネジメントを行い、計画自体も見直していきます。
- (4) 本計画の実施状況については、年度ごとに把握・公表をします。

●松戸市特定事業主行動計画



第2章 今までの取り組み状況

1 松戸市特定事業主行動計画の実施状況

(1) 目標の達成状況

目標	指標	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
両立支援策についての職員満足度を高める	職員アンケート調査における両立支援策の満足度	(男性) 70.0%	(男性) 73.1%	(男性) 73.6%	(男性) 76.5%	(男性) 72.7%
		(女性) 70.5%	(女性) 72.7%	(女性) 76.8%	(女性) 74.4%	(女性) 75.6%
支援制度を利用する人を増やす	男性の「子の育児休暇(特別休暇)」の取得人数	6人	11人	16人	17人	15人
両立支援制度についての職員の認知度を高める	両立支援制度啓発パンフレットの認知度	(男性) 49.7%	(男性) 48.4%	(男性) 50.4%	(男性) 47.2%	(男性) 47.7%
		(女性) 62.0%	(女性) 61.9%	(女性) 63.7%	(女性) 64.0%	(女性) 62.6%
両立支援策の推進に共感する職員を増やす	職員アンケート調査における両立支援策推進の共感度	(男性) 89.2%	(男性) 90.3%	(男性) 91.1%	(男性) 91.4%	(男性) 91.9%
		(女性) 93.8%	(女性) 93.6%	(女性) 95.1%	(女性) 95.8%	(女性) 95.0%

(2) その他の状況

- ・ワーク・ライフ・バランス研修を毎年4月に実施
- ・次世代育成支援パンフレットの作成・配付

2 制度改正の状況

時 期	内 容
H22.4	子の看護休暇の日数・取得事由の拡大 (上限 5 日⇒対象となる子が 2 人以上いる場合 7 日へ) (予防接種や健康診断でも取得可能に)
	育児休業からの復職時調整率を「4 分の 3」から「5 分の 4」へ改善
H23.4	育児休業・部分休業の取得要件の緩和 (職員の配偶者の就業や育児休業の取得の有無にかかわらず、取得可能に)
	父親が再度の育児休業をすることができる要件の緩和 (出生の日から 57 日間に、最初の育児休業をした職員は、特別の事情がなくても、再び育児休業が取得可能に)
	子の看護休暇の日数の拡大 (対象となる子が 2 人以上いる場合 7 日⇒10 日へ)
	時間外勤務免除制度の新設 (3 歳未満の子を養育する職員が請求した場合)
	時間外勤務制限制度の取得要件の緩和
	時間外勤務代替休時間制度の新設
	育児休業からの復職時調整率を「5 分の 4」から「5 分の 5」へ改善
H24.4	承認期間が 1 ヶ月以下の育児休業は、期末手当に係る在職期間の除算対象から除外

3 休暇の取得状況

【年次有給休暇】

	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
市長部局	11.9 日	11.8 日	11.6 日	11.5 日
教育委員会	15.0 日	14.5 日	11.3 日	13.8 日
消防局	12.1 日	13.4 日	12.1 日	13.6 日
水道	13.9 日	11.6 日	9.7 日	8.9 日
市立病院	12.3 日	12.8 日	11.2 日	11.9 日
東松戸病院	16.1 日	16.2 日	13.6 日	14.5 日

※以下の休暇については、参考までに市長部局の実績をお知らせいたします。

【育児休業】

子どもが3歳に達するまでの必要な期間に育児をする場合に認められます。

平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
43 人	49 人 (2 人)	46 人	52 人

※()内は男性職員で内数を示す

【部分休業】

小学校就学前の子どもの育児のために、1日2時間まで認められます。

平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
40 人	38 人 (1 人)	38 人	35 人

※()内は男性職員で内数を示す

【子の看護休暇】

対象となる子ども(小学校3年生まで)を養育する職員が、子どもの看護のために勤務しないことが相当と認められる場合取得可能。

対象となる子が1人の場合5日、2人以上いる場合10日。

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
女性	64人	59人	58人	60人
男性	39人	35人	34人	43人
計	103人	94人	92人	103人

【妻の分娩休暇】

出産日から2週間以内に、必要に応じて3日の範囲内で取得可能。

22年度	23年度	24年度	25年度
17人	29人	34人	31人

【男性の育児休暇】

出産日の翌日から8週間以内(状況によっては出産前も取得可)に、必要に応じて5日の範囲内で取得可能。

22年度	23年度	24年度	25年度
7人	11人	15人	17人

第3章 これからの取り組み内容

1 両立支援制度の整備

職員アンケート調査の結果から、子育てと職業生活の両立を支援する各種制度について、満足している職員の割合は70%を超えており、年度ごとに増減はあるものの、ゆるやかに増えてきており、取り組みの成果が現れていると考えられます。引き続き、職員ニーズを捉えた制度の見直し、充実を推進します。

【目標設定】

目標	指標	現状値(H26)	目標値
両立支援策についての職員満足度を高める	職員アンケート調査における両立支援策の満足度	(男性)72.7% (女性)75.6%	90%

【取り組み事項】

	事業項目	内容
1	職員ニーズを捉えた制度の設計	職員アンケート調査や制度を利用した人のアンケート等を必要に応じて実施し、職員のニーズを的確に捉えて、支援制度の検討を行います。 (実施主体:人事課)
2	子の看護休暇の対象年齢等への対応	子の看護休暇の対象年齢の引き上げや取得事由の拡大について検討を進めます。 (実施主体:人事課)

2 両立支援制度の周知徹底

職員アンケート調査の結果、両立支援を推進するための「次世代育成支援パンフレット」の認知度については、22年度から大きく変化は無いようです。また、男性の育児休暇について、対象となる職員の半数も取得していない状況となっています。制度は、利用する職員だけでなく周囲の職員にも理解されることで、活用が推進されます。引き続き、全職員を対象に周知を図ります。

【目標設定】

目標	指標	現状値(H26)	目標値
両立支援策についての職員の認知度を高める	両立支援策啓発パンフレットの認知度	(男性)47.7% (女性)62.6%	100%
男性の育児休暇(特別休暇)の利用促進	休暇取得者/子どもが生まれた男性職員	42.4%	80%

【取り組み事項】

	事業項目	内容
1	制度の案内	妊娠の申し出があった時や産前休暇に入る前に、支援制度の利用について、説明を行います。 (実施主体:人事担当課)
2	男性職員への制度の案内	出産の届出をした男性職員に対して、両立支援制度の説明を行います。 (実施主体:人事担当課)
3	若手職員への制度の周知	新規採用職員研修、採用3年後研修の中で、次世代育成の意義及び両立支援制度の説明を行います。 (実施主体:人事課)
4	新課長、新管理職への制度の周知	新課長や新管理職を対象とする研修の中で、両立支援制度の説明を行い、周知を図ります。 (実施主体:人事課)
5	両立支援制度啓発パンフレットの作成と周知	両立支援のための各種制度等を掲載したパンフレットを庁内LANに掲載し、職員が必要な時に情報を受け取れるようにするとともに、定期的に周知を図ります。 (実施主体:人事課)

3 子育てしやすい就業環境の整備

職員アンケート調査によると、「周りの職員に負担をかけてしまうので休暇を取りづらい」、「残業が多く、休暇どころではない」など業務の分担や量についての意見が多く見られました。また、「制度があっても適切な人員が配置されていないと取得できない」など休暇中の代替措置についても意見がありました。

今後、子育て世代の職員だけでなく、育児・介護等時間制約のある職員が増えていくことが想定され、全ての職員が仕事と家庭生活を両立することが必要であることから、引き続き、下記の取り組み事項を推進します。

【目標設定】

目標	指標	現状値(H26)	目標値
年次有給休暇の取得促進 (前年度の所属職員の一人平均取得日数よりも、プラス2日の取得を目指す)	所属職員の一人平均取得日数	各職場の平均取得日数	現状値プラス2日
		※参考 市長部局平均 11.5日	※参考 市長部局平均 13.5日

【取り組み事項】

	事業項目	内容
1	業務分担の見直し	所属長は、より一層の事務の効率化を図り、さらには、業務の負担が一部の職員に偏ることのないように配慮をします。 (実施主体:各所属長)
2	超過勤務の縮減	超過勤務縮減のための指針に基づき、課ごとの超過勤務状況及び超過勤務の多い職員の状況を、人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場や職員の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。 (実施主体:人事担当課)

	事業項目	内容
3	妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮	所属長は、子育て世代の職員の休暇取得及び時間外勤務について配慮するとともに、状況に応じて、他の職員に協力を求める等の配慮をします。 (実施主体:各所属長)
4	両立支援に関する相談の充実	医務室にて妊娠・育児期の過ごし方などの相談を受けると共に、人事課では、両立支援制度の活用についてアドバイスを行います。 (実施主体:人事担当課・医務室)
5	育児休業者へのフォローアップ	育児休業からの復帰時の不安を解消するために、所属長は、復帰後の職員が速やかに担当業務の説明を受けられるようにすると共に、育児休業中の職員にも要望に応じて情報の提供を受けられるようにします。 (実施主体:各課・人事担当課)
6	育児休業期間中の代替要員の確保	課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な時は、臨時職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。 (実施主体:人事担当課・各課)
7	既存計画の活用	「女性職員の能力発揮促進のための指針」「いきいき職場づくりの手引書」といった就業環境の改善に関する視点をもった既存の計画の実効性を確保するとともに、各職場における現状を確認・評価し、就業環境の改善に向けて検討をします。 (実施主体:人事担当課)

4 子育て中の職員を温かく支援する意識の醸成

職員アンケート調査の結果、子育てと職業生活の両立を支援する施策の推進に共感する職員の割合は90%を超えており、両立を支援する意識は高くなっていると思われます。

しかしながら、「制度は整っているが、取得しづらい雰囲気である」という意見もあることから、引き続き、職員の意識の醸成を図ります。職場においても、日頃から周囲の職員や所属長とコミュニケーションを図り、業務に係る情報の共有に努めましょう。

【目標設定】

目標	指標	現状値	目標値
両立支援策の推進に共感する職員を増やす	職員アンケート調査における両立支援策推進の共感度	(男性)91.9% (女性)95.0%	100%

【取り組み事項】

	事業項目	内容
1	次世代育成支援についての意識啓発	少子化対策、次世代育成、仕事と家庭の両立に関する意義や取り組みについての研修(新人研修・3年後研修など)を実施します。また、定期的に啓発情報を提供し、周知します。 (実施主体:人事課)
2	ワーク・ライフ・バランス研修の実施	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、研修等により基本的な考え方の周知を行い、職員全体への意識浸透を図ります。 (実施主体:人事課)
3	管理職研修の実施	所属長、管理職を対象に、子育てと仕事の両立について理解を深め、サポート体制を確立することを目的として、両立支援の目的、支援制度についての研修会を実施します。 (実施主体:人事課)

この計画の取り組みが、社会全体の次世代育成支援対策推進の牽引役としての責務を果たすことにつながることを願っています。

平成 27 年 4 月

市長・市議会議長・教育委員会・消防局長・選挙管理委員会・代表監査委員・
農業委員会・公平委員会・病院事業管理者・水道事業管理者



松戸市特定事業主行動計画

平成 27 年 4 月

松 戸 市